

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBAGIAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO

*THE EFFECT OF LEADERSHIP, AND COMPENSATION DIVISION OF WORK ON THE EMPLOYEE PERFORMANCES IN PT. AIR MANADO*

Oleh:

Gerry Lengkong<sup>1</sup>

Altje Tumbel<sup>2</sup>

Paulina Van Rate<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: <sup>1</sup>[lengkonggerry@yahoo.com](mailto:lengkonggerry@yahoo.com)

<sup>2</sup>[altjetumbel@yahoo.com](mailto:altjetumbel@yahoo.com)

<sup>3</sup>[paulinavanrate@gmail.com](mailto:paulinavanrate@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas, tujuan organisasi sulit untuk tercapai dengan baik. Untuk mencapai tujuan, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Air Manado yang berjumlah 254 orang. Sampel yang digunakan adalah semua populasi yang ada. Dengan teknik yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda, penelitian ini menunjukkan hasil bahwa: Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Direksi PT Air Manado sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan agar pelayanan dapat menjadi efektif dan efisien.

**Kata kunci:** kepemimpinan, pembagian kerja, kompensasi, kinerja

**Abstract:** Human resources (HR) is a central factor in an organization. Any type and purpose of an organization has been established based on the vision in order to gain stakeholders benefits, the implementation of its mission managed by human resources. In the absence of a labors or a qualified employees the organization's goals will be hard to achieve properly. To achieve the goals, an organization must be supported by good quality resource of intangible materials, as well as human capital. This research aims to know the influence of Leadership, Division of labor and Compensation on employee performances. The population of the research was all employee of PT Air Manado with total of 254 staff. The sample used was the entire population. The technique used was the Multiple regression analysis, the research indicates that the results: leadership, Division of labor, and compensation collectively and partially have positive and significant effect on employee performances. The Board of Directors of PT Air Manado should improve employee performances in order to deliver effective and efficient service.

**Keywords:** leadership, work, compensation, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

PT Air Manado merupakan Perusahaan Daerah Air Minum dengan pemberlakuan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 yang adalah pengganti Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 16 Agustus 2007 serta mulai berlaku pada tanggal diundangkan. PT. Air Manado mempunyai tugas/fungsi untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Manado dan sekitarnya secara kuantitas, kualitas serta kontinuitas dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dalam pengelolaannya serta tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan kondisi masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan sumber daya manusia salah satunya adalah membedakan pekerjaan dengan menggunakan prinsip pembagian kerja.

Pembagian kerja dalam organisasi atau perusahaan perlu menempatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai, sehingga dengan adanya pembagian kerja dimaksudkan untuk menghasilkan produksi atau hasil kerja yang baik serta memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang dikerjakannya. Pembagian kerja didasarkan pada pendidikan (keahlian), usia, dan jenis kelamin. Dalam masyarakat perkotaan khususnya, pembagian kerja diterapkan atas dasar yang sangat berbeda, meski tidak terlepas sama sekali dari unsur- unsur pokok tersebut.

Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Selain faktor kepemimpinan dan pembagian kerja, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Air Manado.
2. Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado.
3. Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Air Manado.
4. Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Air Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Griffin, 2003:414). Handoko (2012:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang perlu dibentuk dalam organisasi, yang dalam pelaksanaannya akan dapat mengarahkan suatu kegiatan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah *art and science, in both sides* tidak sekedar berorientasi ke dalam konsep kepemimpinan yang *shopisticated* tetapi juga mau melihat dan belajar dari praktik kepemimpinan yang ada. (Murdoko, 2013:15). Fahmi (2012:60), kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan suatu proses kegiatan seseorang dalam hal memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku terhadap orang lain yang berada di bawah pengawasannya.

### **Pembagian Kerja**

Slameto (2000:23) menyebutkan bahwa Pembagian kerja adalah suatu perincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu. Hasibuan(2005:30) yang dimaksud dengan pembagian kerja adalah Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam suatu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah perincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melakukan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### **Penelitian Terdahulu**

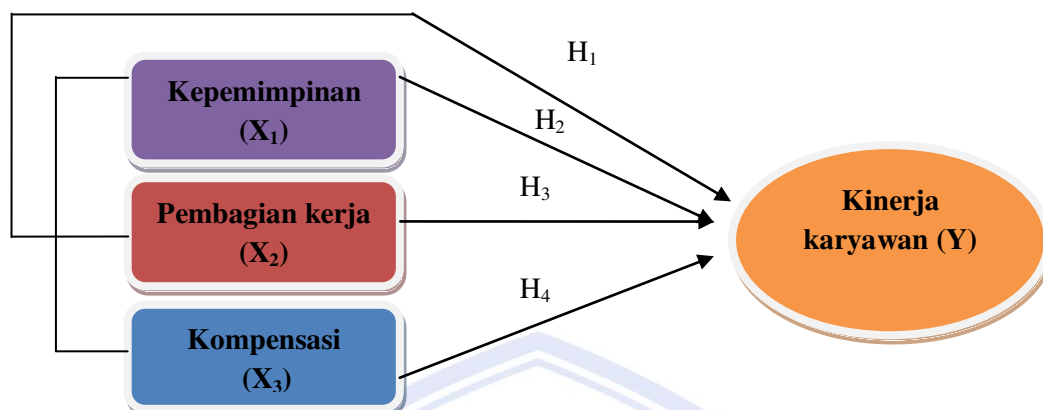
Lewa dan Subowo (2005) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Tujuan penelitian mengetahui secara empiris pengaruh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara bersama sama maupun secara parsial di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Hasil penelitian ditemukan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Ristiana (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Hasil penelitian ditemukan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Rakhman (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pembagian kerja, Kepemimpinan, Pemberian penghargaan dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada BUMIDA Syariah. Tujuan penelitian Untuk menjelaskan pengaruh pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja



karyawan BUMIDA Syariah. Hasil penelitian Variabel-variabel Secara Simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Olahan Data 2015*

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
- H<sub>2</sub>: Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
- H<sub>3</sub>: Pembagian Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
- H<sub>4</sub>: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012:55) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di PT. Air Manado yang berlokasi di Jl Yos Sudarso no.65. Waktu penelitian bulan Juni – Agustus 2015.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Air Manado pada tahun 2015 yaitu sebesar 254 karyawan. Sampel yang diambil dari populasi yaitu sebanyak 72 responden.

#### Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji linieritas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Tabel 1. merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>11</sub>	0,884	0,000	Valid	0,865	Reliabel
	X <sub>12</sub>	0,809	0,000	Valid		
	X <sub>13</sub>	0,947	0,000	Valid		
	X <sub>14</sub>	0,842	0,000	Valid		
	X <sub>15</sub>	0,518	0,000	Valid		
Pembagian Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>21</sub>	0,857	0,000	Valid	0,863	Reliabel
	X <sub>22</sub>	0,884	0,000	Valid		
	X <sub>23</sub>	0,886	0,000	Valid		
	X <sub>24</sub>	0,895	0,000	Valid		
	X <sub>24</sub>	0,432	0,000	Valid		
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>31</sub>	0,828	0,000	Valid	0,831	Reliabel
	X <sub>32</sub>	0,856	0,000	Valid		
	X <sub>33</sub>	0,861	0,000	Valid		
	X <sub>34</sub>	0,607	0,000	Valid		
	X <sub>35</sub>	0,800	0,000	Valid		
Kinerja karyawan (Y)	Y <sub>11</sub>	0,841	0,000	Valid	0,930	Reliabel
	Y <sub>12</sub>	0,958	0,000	Valid		
	Y <sub>13</sub>	0,937	0,000	Valid		
	Y <sub>14</sub>	0,837	0,000	Valid		
	Y <sub>15</sub>	0,841	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data 2015

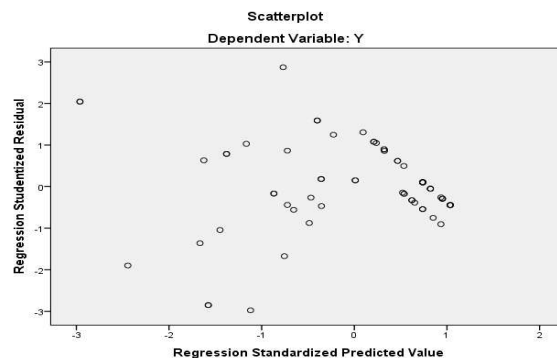
Tabel 1. menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai *r* hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari nilai rata-rata *r* hitung dibandingkan dengan rata-rata *r* tabel, rata-rata *r* hitung lebih tinggi dari *r* tabel yaitu 0,235 ( $n = 72$ , taraf signif = 5%). Tabel 1. terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.275	3.643
Pembagian Kerja	.259	3.862
Kompensasi	.422	2.369

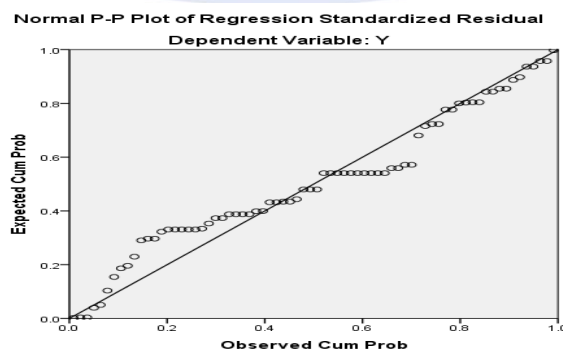
Sumber: Olahan Data 2015

Tabel 2. Menunjukkan nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilainya tidak melebihi 1. Berdasarkan nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF <10, sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas****Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan Data 2015

Gambar 2. dapat dilihat semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan linieritas data.

**Uji Normalitas****Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Olahan Data 2015

Gambar 3. menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 3. Coefficients**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.651	1.682		2.576	.001		
	X <sub>1</sub>	.239	.124	.213	2.935	.000	.275	3.643
	X <sub>2</sub>	.609	.139	.495	4.370	.000	.259	3.862
	X <sub>3</sub>	.285	.105	.241	2.718	.008	.422	2.369

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data 2015

Tabel 3. Menunjukkan koefisien beta ( $\beta$ ) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,651 + 0,239 X_1 + 0,609 X_2 + 0,285 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa: a = 2,651 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah 2,651. Koefisien b<sub>1</sub> = 0,239 adalah besarnya koefisien regresi X<sub>1</sub>, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel X<sub>1</sub> akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien b<sub>2</sub> = 0,609 adalah besarnya koefisien regresi X<sub>2</sub> yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor X<sub>2</sub> akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,609 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan. Koefisien b<sub>3</sub> = 0,285 adalah besarnya koefisien regresi X<sub>3</sub> yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor X<sub>3</sub> akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,285 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

### Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji t dengan kriteria uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, yaitu

1.  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka H<sub>0</sub> diterima sehingga H<sub>a</sub> ditolak.
2.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka H<sub>0</sub> ditolak sehingga H<sub>a</sub> diterima.

Hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 3. diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk kepemimpinan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. t hitung 2,935 > t tabel (df= 68;  $\alpha = 5\%$ ) 1,668. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak, dan menerima H<sub>a</sub> yang menyatakan ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk pembagian kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, t hitung 4,370 > t tabel (df= 68;  $\alpha = 5\%$ ) 1,668. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak, dan menerima H<sub>a</sub> yang menyatakan ada pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan nilai signifikansi (sig.) t untuk Kompensasi adalah sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, t hitung 2,718 > t tabel (df= 68;  $\alpha = 5\%$ ) 1,668. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak, dan menerima H<sub>a</sub> yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.



**Uji Hipotesis F (Simultan)****Tabel 4. Anova****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.635	3	192.545	77.772	.000 <sup>b</sup>
	Residual	168.351	68	2.476		
	Total	745.986	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Sumber: Olahan Data 2015

Tabel 4. dapat dilihat bahwa angka F sebesar 77,772 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, pembagian kerja, dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, pembagian kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan****Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Perhitungan uji hipotesis diperoleh kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT Air Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh: Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model ini dipakai dalam memprediksi Kinerja karyawan khususnya Kinerja Karyawan di PT Air Manado.

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan uji hipotesis parsial diperoleh kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lewa dan Subowo (2005) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon.

**Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan uji hipotesis parsial diperoleh pembagian kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rakhman (2010) tentang Pengaruh Pembagian kerja, Kepemimpinan, Pemberian penghargaan dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada BUMIDA Syariah Yogyakarta.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan uji hipotesis parsial diperoleh kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ristiana (2012) tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi Pada SD/MI Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil uji hipotesis khususnya model penelitian yang terdiri dari *Kepemimpinan, Pembagian kerja dan Kompensasi* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Model ini berlaku pada Kinerja karyawan PT Air Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *Kepemimpinan* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan di PT Air Manado. *Kepemimpinan* juga merupakan variabel paling dominan atau



yang paling kuat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model penelitian ini.

3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *Pembagian kerja* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT Air Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *Kompensasi* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT Air Manado.

## Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak perusahaan dan manajemen PT Air Manado sebagai satu-satunya penyedia layanan dan suplai air di Manado sebaiknya lebih memperhatikan bagaimana sistem kepemimpinan, Pembagian kerja dan Kompensasi yang diterapkan di perusahaan. Karena dari hasil penelitian ini ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Peneliti lainnya yang berfokus pada penelitian bidang ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia perlu memperhatikan hasil temuan ini dengan mereplikasi hasil penelitian ini pada objek penelitian lainnya di perusahaan atau industri lain di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Lewa, Eka Idham dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, *Jurnal Manajemen*. Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia. <http://journal.uui.ac.id/index.php/Sinergi/article/view/934/864>. Diakses tanggal 4 Maret 2015. Hal. 129-140.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta, Bandung.
- Griffin, Ricky W. 2003. *Manajemen (Jilid 2)*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Murdoko, E. W. H, 2013. *Optimalkan The Leader In You*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rakhman, Sofyan Sauri 2010. Pengaruh Pembagian kerja, Kepemimpinan, Pemberian penghargaan dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada BUMIDA Syariah Yogyakarta. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. <http://digilib.uin-suka.ac.id/4412>. Diakses tanggal 4 Maret 2015. Hal. 1.
- Ristiana, Nunung 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi Pada SD/MI Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/36134/1/RISTIANA.pdf>. Diakses tanggal 4 Maret 2015. Hal. 56-85.
- Slameto, Sri. 2000. *Ilmu Organisasi*. UNS Press, Surakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.